

Analisis pengaruh ikhlas petugas KIA terhadap model ISO terintegrasi dalam upaya mewujudkan MDGs di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan (di sponsori oleh: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)

Nurhasnah Palinrungi

Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan model ISO terintegrasi dengan pendekatan sepuluh pembiasaan yang baik, yang di ukur dari pelayanan ikhlas yang tercermin dalam makna hidup dan perilaku altruisme.

Penelitian ini menggunakan pendekatan “*cross sectional design*”. Unit analisis menggunakan seluruh petugas KIA (20 orang) dan pasien ($10 \times 4 = 40$ pasien) sebagai sampel yang terpilih. Instrument penelitian adalah kuisioner yang akan di ukur berdasarkan skala Likert.

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini: Altruistik berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian target MDGs dan makna hidup berpengaruh terhadap pencapaian target MDGs.

Outcome dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau rujukan dalam menyusun modul pembelajaran pelayanan kesehatan Islami (10 karakter mahasiswa Kedokteran UINAM dalam pelayanan)

Kata kunci: Ikhlas, ISO terintegrasi, Altruisme, makna hidup, dan MDGs.

BAB I

DESKRIPSI PENELITIAN

I.1 Judul Penelitian

Analisis Pengaruh Ikhlas Petugas KIA Terhadap Model ISO Terintegrasi Dalam Upaya Mewujudkan *Millenium Development Goals* (MDGs) Di RSUD Haji Makassar

I.2 Latar Belakang Masalah

1. Latar belakang empirik
 - a. Benturan pelayanan kesehatan sebagai ilmu dan seni (*sains and arts*) versus pelayanan kesehatan berbasis bukti. Seorang dokter tidak akan dibayar jasa layanannya jika bila ia menegakkan diagnose kerja tanpa ada bukti pemeriksaan penunjang yang mendukung diagnosisnya. Fenomena ini akan mengerdilkan pilihan pengobatan alternative yang sarat dengan seni (*Arts*)
 - b. Karakter pemberian pelayanan kesehatan pada unit KIA saat seorang ibu mengalami kesulitan dalam persalinan akan terjadi benturan antara *section caesaria* dengan ritual yang diyakini masyarakat
 - c. Hasil kinerja RSUD Haaji tahun 2014 menunjukkan aspek keuangan melampaui target, namun karyawan yang tulus berdasar indikator kortisol hanya 8,1%. Capaian ini jauh di bawah data yang di lansir Jurnal *American Society for Training and Development* (2007) bahwa sekitar 17% karyawan membenci pekerjaannya dan tidak bersemangat.
 - d. RSUD Haji Makassar menoreh Visi “Rumah Sakit Islami terpercaya, terbaik, dan pilihan utama di Sulawesi Selatan”
 - e. RSUD Haji Makassar menjadi rumah sakit pendidikan utama untuk FK UINAM.

Desain penelitian ini sebagai dasar untuk menyusun kurikulum Dokter berkarakter islami dalam pelayanan melalui pembiasaan yang baik (*The Ten Golden Habit*)

- f. Nokta hitam tragedi 10 April 2015: hambatan atau peluang pengembangan organisasi

2. Latar belakang teori

- a. Pada tahun 2000, para pimpinan dunia bertemu di New York dan menandatangani “Deklarasi Millenium” yang berisi komitmen untuk mempercepat pembangunan manusia dan pemberantasan kemiskinan. Komitmen tersebut diterjemahkan menjadi beberapa tujuan dan target yang di kenal sebagai *Millenium Development Goals* (MDGs) menjadi salah satu prioritas utama bangsa Indonesia. Pencapaian tujuan dan target tersebut bukanlah semata-mata tugas dari pemerintah tetap merupakan tugas seluruh komponen bangsa, sehingga pencapaian tujuan dan target MDGs harus menjadi pembahasan seluruh masyarakat.
- b. Peran pelayanan KIA dalam mewujudkan tujuan ke-4 MDGs dalam kurun waktu (1990 – 2015) yaitu:
 - 1) Menurunkan angka kematian Balita sebesar dua pertiganya, antara tahun 1990 – 2015
 - a) Tingkat kematian anak (1-5 tahun) / per 1000 capaian kegiatan dari 81 turun menjadi 44 / 1000 sesuai target
 - b) Tingkat kematian bayi (per seribu) dari 57 turun menjadi 34/1000 sesuai target
 - c) Tingkat imunisasi campak usia 12 bulan dari 44,5% meningkat menjadi 72%
 - d) Tingkat imunisasi campak usia 12 – 23 bulan dari 57,5% meningkat menjadi 76,4%

- 2) Menurunkan angka kematian ibu sebesar tiga perempatnya antara tahun 1990 – 2015
 - a) Tingkat kematian ibu (per 100.000) dari 390 menurun menjadi 307/100.000, masih perlu kerja keras untuk mencapai target penurunan angka kematian ibu pada tahun 2015: 110/100.000.
 - b) Kelahiran yang di bantu tenaga terlatih: dari 40,7% meningkat menjadi 73%.
- c. Bagi pemerintah, biasanya lebih mudah memperbaiki bidang pendidikan ketimbang kesehatan sebagai hak dasar manusia. Kemajuan dalam bidang pendidikan, umumnya berkat sekolah. Sementara perbaikan di bidang kesehatan diperlukan lebih dari sekedar pelayanan efektif. Faktor lain, seperti apakah seseorang merokok, atau apakah ia memiliki pola makan baik, perilaku hidup bersih dan sehat, berperan cukup signifikan.

3. Latar belakang penelitian

- a. Manajemen kini tidak lagi soal “*skill*” semata tetapi soal moral. Moral petugas kesehatan dapat saja terpuruk melakukan titik noda hitam tragedi 10 April 2015.
- b. Bila dikaitkan dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, keadaan sehat yang dapat membuat seseorang menjadi produktif dan memiliki nilai ekonomis, maka pengkajian model ISO terintegrasi dengan pendekatan 10 pembiasaan yang baik (*The Ten Golden Habit*) menjadi sangat menarik dan menantang.
- c. Perilaku religius dalam bekerja adalah aktualisasi diri yang bersumber pada *internal motivation*, yaitu kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja timbul dari keyakinan bahwa prestasi adalah bagian dari ibadah yang berkualitas yang tidak boleh terkontaminasi oleh nilai-

nilai negatif yang sama sekali tidak religius (Achmad Muhammad, 2009)

- d. Secara psikologis individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan / aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran / IQ dan EQ.

- e. Kunci hidup adalah keseimbangan. Oleh karena itu perlu keseimbangan akal (IQ) dan perasaan (EQ). Hati dan akal seharusnya dibingkai Iman, Islami, dan Ihsan sebagai kekuatan dari Khalifah Allah di bumi yang memancarkan sifat asmaul husna (99)
- f. Ikhlas yang bisa dianalisis adalah proses menuju ikhlas (tanda-tanda). Berfikir positif menggunakan akal sebagai sarana proses (analisa) bergerak menuju ke proses ikhlas, apapun bidang pekerjaannya. Setiap profesi kita dilaksanakan secara ikhlas, pasti kita selalu fresh.

Bertolak dari latar belakang masalah, menjadi dasar pertimbangan mengapa peneliti tertarik mengkaji perilaku ikhlas dalam bekerja khususnya petugas di unit KIA dalam upaya mewujudkan MDGs.

I.3 Rumusan Masalah

Apakah pengaruh ikhlas petugas Unit Kesehatan Ibu dan Anak terhadap model ISO terintegrasi dalam upaya mewujudkan target *Millenium Development Goals* (MDGs) di RSUD Haji Makassar, hasilnya signifikan.

Pelayanan kesehatan model ISO terintegrasi yang disertai pendekatan “*The Ten Golden Habit*” apakah lebih memberi makna hidup dan altruistik

dalam cermin perilaku Islami di RSUD Haji Makassar yang menunjang target MDGs.

I.4 Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum
Identifikasi peran model ISO terintegrasi dengan pendekatan *The Ten Golden Habit*.
2. Tujuan khusus
 - a. Mengkaji hubungan model ISO terintegrasi dan *Millenium Development Goals*
 - b. Mengkaji hubungan model ISO terintegrasi dengan pelayanan ikhlas yang tercermin dari makna hidup dan perilaku altruistik.

I.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Bekerja merupakan sarana pelayanan untuk melayani orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan tertinggi. Manfaat terbesar yang diberikan pekerjaan adalah harga diri orang menjadi penting karena mementingkan orang lain. Karyawan memiliki spirit, perasaan positif, relasi bagus dan terhubung dengan yang dikerjakan.
2. Manfaat praktis
Memberikan pemahaman bagi praktisi di sektor publik / perumaha-sakitan tentang sepuluh pembiasaan yang baik dalam pelayanan di unit KIA sebagai modal intelektual guna mewujudkan tata kelola organisasi publik yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 ISO Terintegrasi

Pengertian:

Seri ISO terintegrasi adalah standar ISO 9001:2008 dan OHSAS 18001:2007 dan Sistem Manajemen Lingkungan (SML) 14001:2004, merupakan standar yang menguraikan persyaratan mengenai Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001), Keselamatan Kesehatan Kerja (OHSAS:18001) dan SML (14001) beserta panduan untuk penerapan dan peningkatan kinerja (Piranti Globalindo).

Definisi mutu menurut ISO 9001: “*degree to which a set of inherent characteristics fulfil requirement*” (derajat terpenuhinya persyaratan oleh karakteristik dasar), secara sederhana mutu diartikan tingkat terpenuhinya persyaratan.

Meskipun tidak ada definisi mengenai kualitas yang diterima secara universal, namun terdapat beberapa persamaan, yaitu dalam elemen-elemen sabagai berikut:

- a. Kualitas mencakup usaha memenuhi atau meloebihi harapan pelanggan
- b. Kualitas mencakup produk, tenaga kerja, proses, dan lingkungan
- c. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah, artinya apa yang di anggap berkualitas saat ini mungkin di anggap kurang berkualitas pada masa mendatang.

Tujuan ISO terintegrasi:

Sistem manajemen terintegrasi (Piranti Globalindo):

1. Untuk mengidentifikasi, menetapkan, dan membakukan standar dan proses kerja serta penanggung jawabnya.

2. Untuk mengelola proses-proses yang dijalankan dalam organisasi menjadi lebih baik.
3. Untuk memastikan proses tetap berkelanjutan, walaupun ada perubahan personil.
4. Melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja.
5. Menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien.
6. Menurunkan potensi dampak terhadap lingkungan (kebisingan, bau, debu, kehilangan kenyamanan, estetika, pemandangan, dan lain-lain)
7. Mengurangi dan mengatasi risiko lingkungan yang mungkin timbul (pencemaran udara, air, tanah, lingkungan)
8. Mendukung perlindungan dan pencegahan pencemaran yang seimbang dengan kebutuhan sosial ekonomi.

Dari penjelasan tujuan ISO terintegrasi, model tersebut berperan dalam menunjang keberhasilan akreditasi rumah sakit terutama untuk sasaran keselamatan pasien (SKP VI) yaitu menurunkan kematian Ibu dan Anak sebagai target MDGs.

II.2 Hubungan Ikhlas dan Pelayanan Kesehatan serta Model ISO Terintegrasi

a. Quantum Ikhlas

Perubahan untuk menuju yang lebih baik tidak dapat di capai secara maksimal jika tidak menjadikan keikhlasan (energi spiritual) sebagai fondasi dalam setiap aktivitas kehidupan kita.

Pelayanan kesehatan di ruang kesehatan Ibu dan Anak sangat membutuhkan adanya energi spiritual untuk menghasilkan karya yang maksimal. Indikatornya secara individu kita mampu menghadirkan tiga aspek dalam kehidupan ini, kesuksesan, kesehatan, dan kemuliaan. Semua bisa kita capai karena memang Allah mendesain sebagai makhluk yang

paling sempurna. Semua telah terintegrasi dengan kehendak-Nya antara pikiran, perasaan, dan sel-sel di dalam tubuh kita, menyatu dalam organisasi super canggih. Manusia di beri kemampuan luar biasa mengelola dirinya menuju terwujudnya segala keinginannya (Nashir Fahmi, 2009)

b. Model ISO Terintegrasi dan Quantum Ikhlas

Diperlukan proses pergeseran paradigma atas transformasi kuantum di bidang pengembangan diri yang akan menjadi landasan pendekatan terhadap model ISO terintegrasi dalam pelayanan kesehatan Ibu dan Anak merupakan proses yang berangsur menuntun karyawan meninggalkan zaman dominasi otak (*positive thinking*) untuk memasuki era kolaborasi hati (*positive feeling*) dan menyempurnakan proses keberhasilan individu maupun korporat dari metode *Goal setting* yang memberatkan kepala menuju era *Goal praying* yang lebih menyejukkan hati. Proses *positive thinking* dan *Goal setting* biasanya hanya mengandalkan kekuatan diri sendiri dan Tuhan yang menghasilkan power untuk menciptakan sukses mulai saat ini juga (Erbe Sentanu, 2007).

Untuk mencapai hal tersebut memerlukan dorongan teknologi yang di sebut teknologi Quantum Ikhlas. Quantum Ikhlas melahirkan aplikasi teknologi pengembangan diri untuk penerapan:

1. *Brainwave Management*, yang membantu seseorang memiliki gelombang otak khusyuk, fokus, kreatif, energi positif, dan intuitif secara positif. Yang menjadi syarat mutlak untuk semua hipnoterapi, meditasi, dan akses otomatis menuju kekuatan bawah sadar.
2. *Heartwave Management*, untuk membongkar akar terdalam dari nafsu yang tak terlupakan, keinginan untuk menang sendiri, serta ketakutan, dan kepalsuan hati.

3. *Soulwave management*, untuk membangun *satisfaction soul*, jiwa yang mutmainnah, menjadi lebih penting mengingat UU RI No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, mendefinisikan “kesehatan” dengan pendekatan yang holistik dan lengkapi “kesehatan dalam keadaan sehat fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan seseorang menjadi produktif dan memiliki nilai ekonomis”.

Positive feeling akan menghasilkan *self talk* yang positif dan sugesti diri yang positif sehingga akan meminimalkan keluarnya keluhan yang akan menghidupkan *positive thinking*.

Positive thinking akan menghasilkan sebuah aksi atau tindakan yang positif. Tindakan positif yang berulang-ulang dilakukan akan menyebabkan sebuah kebiasaan, dan kebiasaan yang berulang-ulang akan merubah diri kita menjadi mencintai apa yang dikerjakan. Jika sudah masuk dalam tahapan mencintai, pekerjaan, maka keikhlasan dalam bekerja kita akan dapatkan. Apalagi jika ditunjang pemahaman spiritual (*soulwave management*) bahwa bekerja adalah ibadah mencari reski halal. Kerja ikhlas pastilah menghasilkan sesuatu yang produktif, baik pegawai maupun organisasi tempat ia kerja (Nashir Fahmi, 2009).

c. Dimensi Pelayanan Ikhlas dan MDGs

Spiritualitas memiliki banyak dimensi atau komponen yang semuanya saling terkait erat,. Dimensi-dimensi ini merupakan diskripsi terperinci dan spiritualitas yang relevan dengan praktek kedokteran atau pelayanan kesehatan Dimensi Spiritual yang merentang dari hal-hal spiritual pribadi ke hal-hal spiritual kelompok (Pasiak, 2012, Elkin et all, 1988)

1. Makna Hidup

Individu mengembangkan pandangan bahwa hidup memiliki makna dan bahwa setiap eksistensi memiliki tujuannya masing-masing.

J. Rabbi (1980) opcit, Rahmat 2000 dalam Pasiak (2012) “menerjemahkan makna hidup dalam lima pengertian yang berkaitan dengan manifestasi makna hidup dalam situasi yang unik.

Pertama: makna hidup muncul ketika seseorang menemukan dirinya. Contoh pasien (A) menemukan makna hidup karena dia menemukan bahwa ada pasien (B) yang menderita lebih parah daripada dia (A), tetapi bisa hidup dengan lebih baik dari dirinya (A).

Kedua: makna hidup muncul ketika seseorang dihadapkan pada beberapa hal yang harus di pilih. Contoh: pilihan antara memelihara dan mendidik anak-anaknya hingga mereka dewasa nanti atau menikahi janda dengan segala konsekuensinya dengan tiga anak kecil seperti dirinya.

Ketiga: makna hidup muncul ketika seseorang merasa istimewa, unik, dan tidak tergantikan dengan orang lain.

Keempat: makna hidup muncul ketika seseorang berhasil mengejawantahkan tanggung jawabnya pada suatu yang sulit.

Kelima: makna hidup di peroleh ketika seseorang mengalami pengalaman spiritual yang tak biasa. Dahlan Iskan merasa lebih spiritual setelah operasi ganti hati.

2. Altruisme

Altruistik seorang karyawan di unit KIA akan mempengaruhi *soulwave management*, *heartwave management*, dan *braiwave management*, yang tercermin dari aksi positif dalam wujud yang ikhlas

karena karyawan tersebut menemukan makna hidup ketika melayani orang lain yang butuh orang lain.

Pelayanan kesehatan ikhlas ini tercermin ketika karyawan berkomunikasi dengan klien atau teman sejawatnya.

Ada 6 (enam) cara berkomunikasi yang islami.

Pertama: kaulan sadida → berbicara dengan perkataan benar

Kedua: kaulan layyinah → berbicara dengan lemah lembut

Ketiga: kaulan baligho → berbicara dengan perkataan yang menyentuh hati

Keempat: kaulan maisyuro → berbicara dengan perkataan yang menyenangkan

Kelima: kaulan karima → berbicara dengan perkataan yang sopan

Keenam: kaulan ma'ruf → berbicara dengan perkataan yang bermutu

3. MDGs

a. Menurunkan angka kematian anak

1. Tingkat kematian anak (1-5) tahun

Target tahun 2015: 32/1000

2. Tingkat kematian bayi

Target tahun 2015: 19/1000

3. Tingkat imunisasi campak (usia 12 bulan)

Target: >80%

4. Tingkat imunisasi campak (usia 12 – 23 bulan)

Target: >80%

b. Meningkatkan kesehatan ibu

1. Menurunkan angka kematian ibu

Target: sebesar tiga perempuan dari (1990-2015)

2. Tingkat kematian ibu (per 100.000)

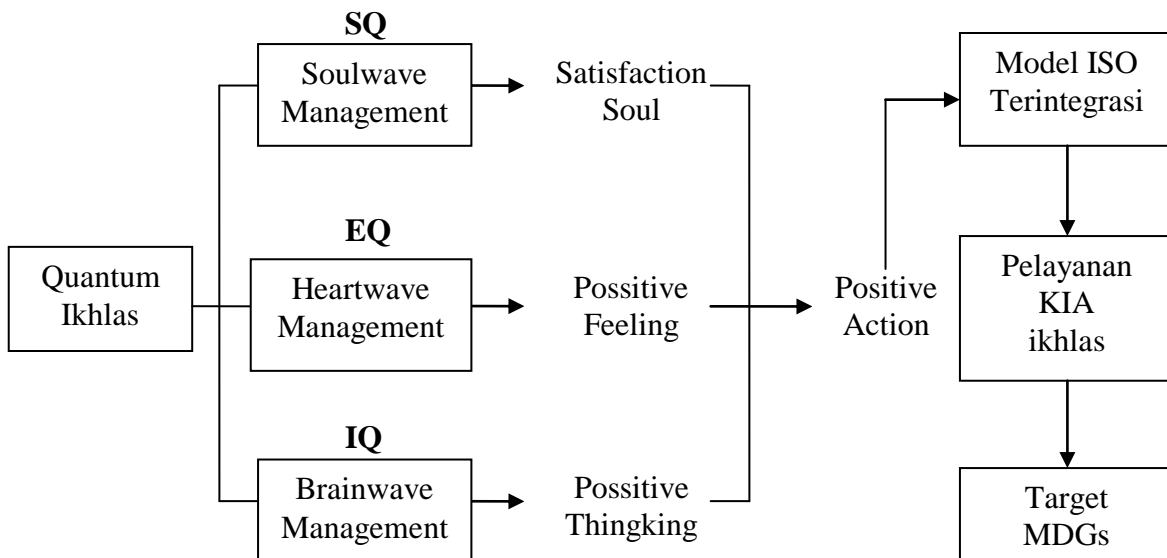
Target: 2015 = 110/100.000

3. Kelahiran yang di bantu tenaga terlatih: >80%

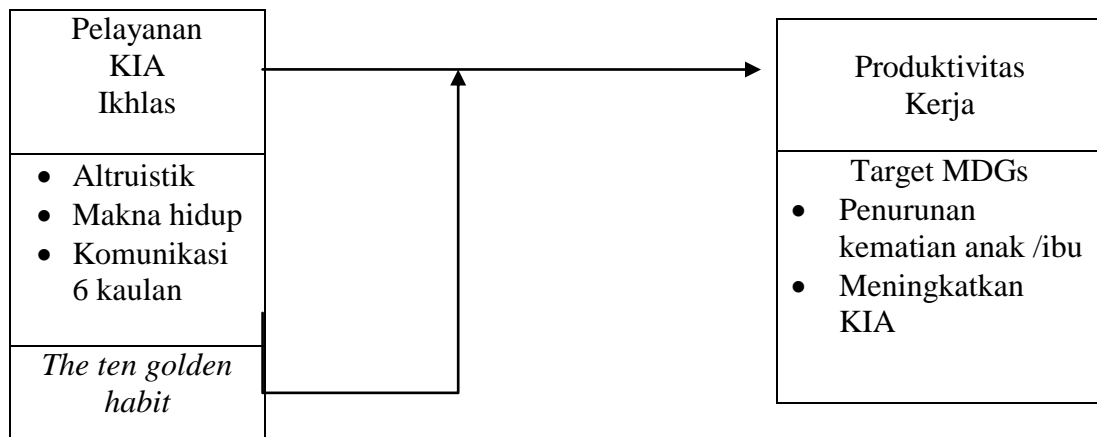
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Kerangka Teori dan Konsep (Kerangka Kerja)

a. Kerangka Teori



b. Kerangka Konsep



III.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

- Alturistik berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian target MDGs
- Makna Hidup berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian target MDGs

III.3. Desain Penelitian

Pendekatan *Cross Sectional* digunakan karena pengukuran variabel independent dan variabel dependent dilakukan secara bersama-sama untuk melihat apakah ada hubungan antar variabel.

Sementara penelitian kualitatif responden diberikan instrument terbuka dan diberikan kesempatan memberikan jawabannya sendiri (dari sudut pandang emik).

III.4. Lokasi Dan Waktu Penelitian

- Rumah Sakit Umum Daerah Haji, Provinsi Sulawesi-Selatan
- Waktu: November – Desember 2016

III.5. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Seluruh petugas unit KIA:

Seluruh pasien KIA yang ditemukan saat penelitian. Rata-rata per hari 4 orang pasien yang melahirkan

2. Sampel

Ukuran sampel di hitung dengan teknik solvin karena populasinya diketahui dan jumlahnya kecil <10.000. dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

di mana,

N = besar populasi

n = besar sampel

d = tingkat kepercayaan

maka besarnya sampel yang diinginkan:

$$n = \frac{317}{1 + 317 (0.1)^2} = 76 \text{ Orang}$$

karena jumlah karyawan pada KIA hanya 12 orang, maka semuanya dijadikan sampel penelitian.

Adapun sampel pasien = 4 x 10 hari = 40 orang

III.6. KRITERIA OBJEKTIF

Kriteria Objektif yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu variabel penelitian diukur melalui indikator-indikator yang telah ditentukan (Skala Likert):

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

III.7. Definisi Operasional

1. Alturistik

Alturistik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk sikap peduli kepada orang lain (mengutamakan orang lain) setiap memberikan pelayanan di unit kerja.

2. Makna Hidup

Makna Hidup yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manifestasi spiritualitas dalam hubungan sosial (Interpersonal) dimana seseorang bermanfaat, menginspirasi, dan mewariskan sesuatu yang bernilai bagi kehidupan manusia.

III.8. Analisis Data

a. Variable Dependen

Produktivitas Kerja

b. Variabel Independen

1. Alturistik

2. Makna Hidup

III.9. Etika Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, informasi dan penjelasan secara rinci harus disampaikan kepada subyek dan diminta untuk menandatangani persetujuan bersedia ikut dalam penelitian. Penelitian dilaksanakan setelah mendapatkan keterangan kelaikan etik (*Etical Clearance*)

III.10. Jadwal Penelitian

KEGIATAN	TAHUN 2016		KET.
FASE PERSIAPAN / Bulan	November	Desember	
1. Pembuatan proposal pengajuan etik penelitian			
2. Persiapan data			
FASE PELAKSANAAN			
1. Pengambilan data			
2. Pemasukan data			
3. Analisa data			
FASE PELAPORAN			
1. Penulisan Laporan			
2. Seminar			

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1. Hasil Penelitian

Bab IV ini akan dipaparkan hasil penelitian di ruang pelayanan KIA RSUD Haji Makassar Provinsi Sulsel. Penelitian dilaksanakan selama dua minggu pada bulan November 2016.

Penyajian data difokuskan pada data atau hubungan antara variabel dilakukan uji statistik serta data pendukung Evaluasi MDG'S tahun 2016 (posisi bulan November 2016). Praktek 10 pembiasaan yang baik (the ten golden habits) dengan mewawancarai lima orang mahasiswa yang sementara praktek di unit KIA periode bulan November 2016.

Untuk mengetahui signifikansi atau hubungan antara variabel dilakukan uji statistik, analisis regresi ganda dan data campuran dengan fasilitas komputer SPSS versi 20,0 dengan tingkat pemaknaan $\alpha < 0,05$ ketentuan terhadap penerimaan dan penolakan hipotesis apabila signifikansi $\alpha \leq 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $\alpha \geq 0,05$ maka H_1 ditolak H_0 diterima.

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, bivariate dan multivariate.

1. Analisis Variabel penelitian

a. Altruisme

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “altruisme” mempunyai rata-rata $\bar{x} = 4,37$ median sebesar 4,41, sedangkan minimum 4,00 dan skor maksimum 4,54 tabel distribusi frekuensi altruisme disajikan pada table 1

Tabel 1 :

Distribusi Frekuensi Altruisme petugas di unit rawat inap obgyn / perinatal RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2016

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
4.20 - 5.00	Sangat baik	19	95
3.40 - 41.9	Baik	1	5
2.60 - 3.39	Sedang / Cukup	0	0
1.80 – 2.59	Buruk	0	0
1.00 - 1.79	Sangat buruk	0	0
Jumlah		20	100

Sumber: data primer

Dari data tabel 1 menunjukkan bahwa Altruisme petugas pada instalasi obgyn / perinatal umumnya termasuk kategori sangat baik dengan persentase 95%, sedangkan petugas berkategori baik ada 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Altruisme petugas pada instalasi rawat inap obgyn / perinatal RSUD Haji Makassar pada umumnya sangat baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang sangat baik kepada pasien.

b. Makna hidup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “makna hidup” mempunyai nilai rata-rata \bar{x} = 4.52, median sebesar = 4.58, sedangkan minimum 4,05 dan skor maksimum 4.82. Tabel Distribusi frekuensi Makna hidup disajikan pada table 2.

Tabel 2 :
Distribusi Frekuensi Makna hidup petugas di unit rawat inap obgyn / perinatal
RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2016

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
4.20 - 5.00	Sangat baik	19	95
3.40 - 41.9	Baik	1	5
2.60 - 3.39	Sedang / Cukup	0	0
1.80 - 259	Buruk	0	0
1.00 - 1.79	Sangat buruk	0	0
Jumlah		20	100

Sumber: Data primer

Dari data tabel 2 menunjukkan bahwa “makna hidup” petugas pada instalasi obgyn / perinatal umumnya termasuk kategori sangat baik dengan persentase 95%, dan kategori baik ada 5%. Hal ini menunjukkan bahwa makna hidup petugas pada instalasi tersebut diharapkan dapat menjadi trigger meningkatkan produktivitas kinerja organisasi.

c. Produktivitas kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “produktivitas kerja” mempunyai nilai rata-rata \bar{x} = 4.14 ,median = 4.19, sedangkan skor minimum 4,09 dan skor maksimum 4.75. Tabel Distribusi frekuensi produktivitas kerja, disajikan pada table 3.

Tabel 3 :
Distribusi produktivitas hidup petugas di unit rawat inap obgyn / perinatal
RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2016

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
4.20 - 5.00	Sangat baik	6	30
3.40 - 41.9	Baik	14	70
2.60 - 3.39	Sedang / Cukup	0	0
1.80 - 259	Buruk	0	0
1.00 - 1.79	Sangat buruk	0	0
Jumlah		20	100

Sumber: Data primer

Dari data tabel 3 menunjukkan bahwa “produktivitas kerja” organisasi di unit rawat obgyn / perinatal RSUD Haji Makassar Provinsi Sulsel kategori sangat baik 30%, dan kategori baik 70 %. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kinerja petugas pada nstalisasi tersebut diharapkan dapat menjadi trigger meningkatkan produktivitas kinerja umumnya termasuk kategori baik / tinggi.

2. Uji hipotesis

a. Altruistik terhadap Produktivitas Kinerja

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara Altruisme, Makna hidup terhadap produktivitas kinerja dalam menunjang tujuan MDG'S di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2016 dengan mengambil sampel 20 petugas KIA rawat inap. Langkahnya adalah membuat tabel kerja seperti berikut :

Tabel 4: Tabel Penolong Altruistik

No	Altruisme (x ₁)	Produktivitas (y)	xy	x ²	y ²
1.	105	88	9240	11025	7744
2.	104	86	8944	10816	7396
3.	105	88	9240	11025	7744
4.	108	94	10152	11664	8836
5.	105	87	9135	11025	7569
6.	105	87	9135	11025	7569
7.	105	87	9135	11025	7569
8.	105	87	9135	11025	7569
9.	105	87	9135	11025	7569
10.	105	87	9135	11025	7569
11.	108	87	9396	11664	7569
12.	108	89	9612	11664	7921
13.	113	92	10396	12769	8464
14.	106	90	9540	11236	8100
15.	96	87	8352	9216	7569
16.	104	87	9048	10816	7569
17.	96	87	8352	9216	7569
18.	104	88	9152	10816	7744
19.	105	97	10185	11025	9409
20.	109	100	10900	11881	10000
$\Sigma x = 2101$		$\Sigma y = 1782$	$\Sigma xy = 187319$	$\Sigma x^2 = 220983$	$\Sigma y^2 = 159048$

Dengan memakai hasil dari tabel penolong diatas, maka koefisien korelasi r sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}} = \frac{187319}{\sqrt{220983 \times 159.048}} = \frac{187,319}{\sqrt{35114619041184}} = 0.9991$$

Jadi, ada korelasi positif antara altruisme terhadap produktivitas kinerja sebesar 0,9991. Apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak. Maka perlu dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. N=20, maka harga r tabel = 0,444. Ternyata r hitung > r tabel, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif

dari nilai koefisien korelasi antara altruisme petugas dan produktivitas kinerja sebesar 0,9991.

b. Makna hidup terhadap produktivitas kinerja

Tabel 5: Tabel Penolong Makna Hidup

No	Makna hidup (x)	Produktivitas (y)	xy	x ²	y ²
1.	77	88	6776	5929	7744
2.	77	86	6622	5929	7396
3.	77	88	6776	5929	7744
4.	81	94	7614	6561	8836
5.	77	87	6699	5929	7569
6.	77	87	6699	5929	7569
7.	77	87	6699	5929	7569
8.	77	87	6699	5929	7569
9.	77	87	6699	5929	7569
10.	77	87	6699	5929	7569
11.	76	87	6612	5776	7569
12.	78	89	6942	6084	7921
13.	81	92	7452	6561	8464
14.	78	90	7020	6084	8100
15.	69	87	6003	4761	7569
16.	78	87	6786	6084	7569
17.	77	87	6699	5929	7569
18.	78	88	6864	6084	7744
19.	79	97	7663	6241	9409
20.	82	100	8200	6724	10000
$\Sigma x = 1550$		$\Sigma y = 1782$	$\Sigma xy = 138223$	$\Sigma x^2 = 20250$	$\Sigma y^2 = 159048$

Dengan memakai hasil dari tabel penolong diatas, maka koefisien korelasi r sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}} = \frac{138223}{\sqrt{20250 \times 159048}} = \frac{138223}{\sqrt{3221250000}} = \frac{138223}{56746,1} = 0,99$$

Jadi ada korelasi positif sebesar 0,99 antara makna hidup dan produktivitas kinerja. Apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak, maka perlu

dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Karena ditetapkan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan $N=20$, Maka harga r tabel = 0,444. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya, ada hubungan positif dari nilai koefisien korelasi antara makna hidup dan produktivitas kerja sebesar 0,99.

c. Altruistik terhadap Makna hidup

Tabel 6: Tabel Penolong Altruistik – Makna hidup

No	Altruistik (x_1)	Makna hidup (y)	xy	x^2	y^2
1.	105	77	8085	11025	5929
2.	104	77	8008	10816	5929
3.	105	77	8085	11025	5929
4.	108	81	8748	11664	6561
5.	105	77	8085	11025	5929
6.	105	77	8085	11025	5929
7.	105	77	8085	11025	5929
8.	105	77	8085	11025	5929
9.	105	77	8085	11025	5929
10.	105	77	8085	11025	5929
11.	108	76	8208	11664	5776
12.	108	78	8424	11664	6084
13.	113	81	9153	12769	6561
14.	106	78	8268	11236	6084
15.	96	69	6624	9216	4761
16.	104	78	8112	10816	6084
17.	96	77	7392	9216	5929
18.	104	78	8112	10816	6084
19.	105	79	8295	11025	6241
20.	109	82	8938	11881	6724
$\Sigma x = 2101$		$\Sigma y = 1550$	$\Sigma xy = 162962$	$\Sigma x^2 = 220983$	$\Sigma y^2 = 120250$

Dengan memakai hasil dari tabel penolong diatas, maka koefisien korelasi r sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{x^2 y^2}} = \frac{162962}{\sqrt{220983 \times 120250}} = \frac{162962}{\sqrt{26573205750}} = 0,99$$

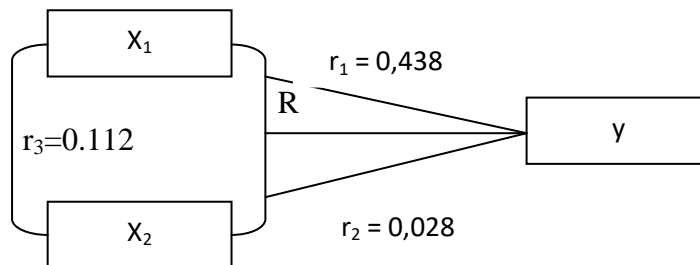
Jadi korelasi positif sebesar 0.99 antara altruistic dengan makna hidup petugas. Hasil perhitungan sudah pasti lebih besar dari r tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara altruism dan makna hidup petugas sebesar 0.99.

Korelasi ganda (R) untuk dua variabel independen (Altruist dan Makna hidup) dan satu variabel dependen (produktivitas kinerja). Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan pada rumus :

$$\begin{aligned} R_{Y X_1, X_2} &= \sqrt{\frac{r_{Y X_1}^2 + r_{Y X_2}^2 + 2 \cdot r_{Y X_1} \cdot r_{Y X_2} \cdot r_{X_1 X_2}}{1 - r_{X_1 X_2}^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,1918 + 0,0007 + 2 (0,438)(0,028)(0,112)}{1 - (0,112)^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,1918 + 0,0007 + 2 (0,438)(0,028)(0,112)}{1 - 0,0125}} = \sqrt{\frac{0,1898}{0,987}} \end{aligned}$$

$$R_{Y X_1, X_2} = 0,9934$$

Dari perhitungan tersebut, ternyata besarnya korelasi ganda R harganya lebih besar dari korelasi individual $r_{Y X_1}$ dan $r_{Y X_2}$



Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda

menggunakan rumus :
$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-1-k)}}$$

Dimana: R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

$$Fh = \frac{(0.9934)^2/2}{(1-0.9868) / (20-1- 2)} = \frac{0.9868/2}{0.0132/17} = \frac{0.4934}{0.0007} = 705.85$$

Harga tabel ditemukan F= 3.59. Ternyata harga F hitung > F tabel (705 > 3,59), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi dimana sampel diambil).

IV.2. Pembahasan

Terpinggirkannya nilai-nilai moral dan religius yang dibatasi hanya untuk keyakinan dan praktek perorangan merupakan desain sekuler pada semua aspek kehidupan. Dalam skala korporasi terbongkarnya mega skandal Enron, World Com yang diikuti oleh runtuhnya sebuah firma akuntansi yang mendunia, tidak saja menunjukkan kelumpuhan manajemen (yang ditopang oleh fakta dan logika), melainkan juga mencerminkan ketidakmampuan manusia dalam mengelola dirinya atau keserakahannya. Di sisi lain hokum positif sekulernya yang mendominasi manajemen modern sangat tidak memadai memecahkan turbulensi yang terjadi.

Tercabutnya nilai-nilai aqidah dalam konsep manajemen menginspirasi penelitian ini ke tujuan penyatuan antara manajemen dan nilai spiritual.

Konsekuensinya akan terjadi perubahan paradigma dari bekerja demi gaji dan karier menjadi ibadah pada Allah (dengan melayani sesama).

Peran pendekatan spiritual terhadap Instrumen model akreditasi 2012 dalam pelayanan KIA diselenggarakan berdasarkan ide dominannya The Ten Golden habits (sepuluh pembiasaan yang dianggap baik). Landasan yang menopang model ISO terintegrasi / Akreditasi versi 2012 ini, menganggap (seharusnya demikian) kerja sebagai panggilan ibadah.

Dalam konsep islam, kemanfaatan bagi orang lain adalah suatu yang bernilai, atau merupakan salah satu keuntungan yang kemudian diimplementasikan pada bisnis dan profesi dengan konsep fokus pada pelanggan. Konsep fokus pada pelanggan selaras dengan instrument akreditasi khususnya pelayanan berfokus pasien (Patient Centered Care) adalah:

- Suatu pendekatan inovatif
- Untuk perencanaan – pemberian – evaluasi pelayanan kesehatan
- Dasarnya kemitraan yang saling menguntungkan antara pemberi pelayanan kesehatan, pasien dan keluarga
- Diterapkan kepada pasien dari segala kelompok usia
- Dipraktekkan dalam setiap bentuk pelayanan kesehatan

Fokus pada orang lain dengan memberikan kemanfaatan secara maksimal dan memuaskan dimana salah satunya memberikan mutu yang baik, bahkan dalam bentuk barang jasa maupun pelayanan. Nilai islami adalah bahwa terdapat nilai ibadah di dalamnya sehingga bernilai di sisi Allah.

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”
(HR. Qudhy dari Jabir).

Ada dua pertanyaan yang dijawab dalam penelitian ini, yaitu:

1. Altruistik berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian target MDG'S / produktivitas kinerja organisasi
2. Makna hidup berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian target MDG'S / produktivitas kinerja organisasi

Untuk menjawab kedua hipotesis, maka perlu dinilai lebih dahulu elemen-elemen Altruistik, Makna hidup dan produktivitas kinerja.

Dari table 1. Menunjukkan bahwa altruistik petugas pada petugas Rawat inap obgyn / perinatal umumnya termasuk kategori sangat baik 95%, sedangkan petugas berkategori baik 5% dengan rentang skor 4.30-5.00 sebanyak 19 orang, sedang 1 orang petugas termasuk kategori baik 5 % dengan rentang skor 3.40 – 4.19.

Uji hipotesis Altruistik terhadap produktivitas kinerja organisasi dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} = \frac{187319}{\sqrt{220983 \times 159048}} = 0,9991$$

Dari rumus, ada korelasi positif antara altruistik terhadap produktivitas kinerja sebesar 0,9991. Apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak. Maka, perlu dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf , kesalahan 0,5% , N= 20, maka harga r tabel = 0,444. Ternyata r hitung = 0,9991 lebih besar dari r tabel = 0,444, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dari nilai koefisien korelasi antara altruisme petugas dan produktivitas kinerja sebesar 0,9991 (asosiasi sangat kuat).

Bertolak pada paragraf di atas, telah memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian pertama bahwa altruistik berpengaruh terhadap produktivitas kinerja organisasi atau berkorelasi dengan asosiasi yang sangat kuat.

Dari penelitian untuk altruistik petugas (Manish, 2014) terlihat ada perbedaan pada kedua kelompok yang diteliti. Pada kelompok perlakuan terlihat Altruistik mengalami peningkatan jumlah rangking / skor, sedang pada kelompok kontrol, altruistik mengalami penurunan jumlah rangking / skor.

Dari uji Wilcoxon kelompok perlakuan terlihat Altruistik meningkat (positive ranks) sebanyak 18 orang (90%). Sedang untuk kelompok control terlihat Altruistik mengalami peningkatan sebesar 90%. (Kategori sangat baik) melalui uji Wilcoxon, diperoleh nilai signifikansi : 0,000 ($P < 0,05$), dengan demikian disimpulkan “terdapat perbedaan Altruistik yang bermakna antara sebelum dan sesudah perlakuan.

Menurut David, O. Sears, dkk 1991 (Dalam Anshori, Fuad, 2008) Altruisme adalah tindakan suka rela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan apapun kecuali mungkin perasaan melakukan kebaikan. Salah seorang tokoh terkemuka dalam seajrah islam yaitu khalifah Umar Bin Khatab yang juga suka mengunjungi rakyatnya di desa-desa dan mengirimkan makanan kepada keluarga-keluarga yang miskin itu dengan tenaganya sendiri tanpa diketahui oleh rakyatnya.

Menurut Cohen (Samson, 1976 dalam Anshori, Fuad, 2008) mengungkapkan ada tiga ciri Altruisme, yaitu: empati, keinginan memberi dan sukarela.

Jiwa altruistik (mengutamakan orang lain) ditunjukkan dalam bentuk sikap peduli kepada orang lain setiap memberi pelayanan diunit kerjanya (empati dan sukarela). Pertanyaan ini dijawab skor 5 % (100%).

Kepedulian atau kemurahan hati dalam pengertian memberikan apa yang kita miliki, tidak hanya uang / materi tetapi juga pemberian hati, waktu, keahlian dan energi kita untuk menerangi hidup orang lain akan membawa kesuksesan yang lebih besar dan kemuliaan hidup pada diri kita. Pertanyaan ini dijawab skor 5 (40 %), skor 4 (60%)

Pertanyaan mengandung makna sukarela untuk selalu peduli terhadap orang lain, meningkatkan citra dirinya dijawab oleh responden dengan skor 5 (5 %), 4 (90 %), skor 3 (5%).

Menyangkut pemahaman sikap peduli orang lain akan berkontribusi terhadap produktivitas, dijawab oleh responden yang skor 5 (10%), skor 4 (90%)

Pertanyaan tawaran tentang sikap peduli kepada orang lain sebaiknya menjadi nilai-nilai organisasi, dijawab oleh responden yang skor 5 (10 %), skor 4 (90%).

Pertanyaan-pertanyaan Altruistik dijabarkan dari pandangan Leeds (dalam, Anshori, Fuad, 2008). Leeds menandakan bahwa ada tiga ciri Altruisme yaitu: pertama: tindakan tersebut untuk kepentingan diri sendiri. Kedua tindakan tersebut dilakukan secara suka rela, Ketiga: hasilnya baik bagi si penolong maupun yang ditolong. Tindakan altruistik tersebut sesuai dengan kebutuhan orang yang ditolong dan si pelaku memperoleh internal reward atas tindakannya. Hadiah yang ada didalam diri Umar bin Khattab adalah terpenuhinya amanat sebagai pemimpin yang bertugas menjamin kesejahteraan sesama. Amanah bukan saja unsur dari The ten golden habits di RSUD Haji tetapi ia adalah generator dari komitmen untuk melayani sesama secara ikhlas.

Dari data tabel 2 menunjukkan bahwa makna hidup petugas di unit rawat obgyn / perinatal umumnya termasuk kategori sangat baik 95% dengan

rentang skor : 4.20 – 5.00 dan kategori baik 5% dengan rentang skor : 3.40 - 4.19

Uji statistik Makna hidup terhadap produktivitas kinerja organisasi dengan menggunakan rumus :

$$r_{XY} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} = 0,99$$

Dari rumus $r_{xy} = 0,99$, ada korelasi positif antara makna hidup terhadap produktivitas kinerja sebesar 0,99. Apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r tabel dengan taraf kesalahan : 5% N = 20 maka harga r tabel : 0,444. Ternyata r hitung : 0,99 lebih besar dari harga r tabel : 0,444 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara makna hidup petugas dan produktivitas kinerja sebesar : 0,99 (Asosiasi yang kuat).

Paragraf di atas telah memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian kedua bahwa makna hidup petugas berpengaruh atau berkorelasi sangat kuat terhadap produktivitas kinerja.

Bagaimana kita memakna hidup ini. Makna hidup seorang beragama akan berbeda dengan prinsip seorang materialist dan hedonist. Karena, bagaimanapun argumennya, dengan pilihan jalan hidup ini, mereka sebenarnya tidak pernah menemukan apa yang mereka cari materi dan kesenangan. Kehidupan tetap gersang dan tanpa makna. Apakah grafik regresi linier adalah simbol makna hidup yang ikhlas yang istiqamah dan grafik regresi non linier adalah simbol makna hidup yang hampa nilai? Makna hidup mestinya lebih dari sekedar materi dan kesenangan, kita yakin bahwa itu dapat ditemukan didalam agama. Bimbingan dan petunjuk agama mengajak hidup

ini lebih berbobot dan bermakna. Agama islam mengajarkan bahwa hidup ini adalah ibadah. Inilah makna hidup bagi kita.

Hasil taushiyah di RSUD Haji (2008-2014) sebagai dasar penguatan elemen-elemen spiritual, mengajarkan bahwa dengan memiliki hidup yang bermakna, maka individu akan memiliki motif berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki hidup yang bermakna, maka seseorang akan memiliki semangat kerja dan melakukan pengembangan potensi diri sehingga ia akan bekerja dengan produktif.

Dari instrumen penelitian tentang makna hidup kita dapat menangkap gambaran sikap petugas yang memberikan pelayanan

- Pertanyaan tentang hubungan sosial yang bermanfaat ketika menolong seorang pasien gratis, pilihan jawaban pada skoring 5 (70 %) dan 4 (30%)
- Hubungan sosial yang bermanfaat ketika menolong seorang pasien umum untuk dilayani dengan spontan, pilihan jawaban pada skoring 5 (25 %), dan skoring 4 (70 %), skor 3 (5%)
- Hubungan sosial yang bermanfaat tidak mengenal perbedaan status sosial untuk dilayani dengan spontan, pilihan jawaban pada skoring 5 (95 %), skor 4 (5%)
- Menurut responden, dalam transaksi pelayanan yang baik perlu memegang teguh janji, pilihan jawaban pada skoring 5 (95 %), dan skoring 4 (5 %)
- Melanggar janji bisa dimaklumi asalkan dikomunikasikan terlebih dahulu, pilihan jawaban pada skoring 5 (95%), skor 4 (5%)
- Tidak memegang teguh janji awal retaknya hubungan sosial yang telah dibangun, pilihan jawaban pada skoring 5 (90%), skor 4 (10%)
- Statement “ Kesalahan orang lain dibalas dengan senyum” pilihan jawaban pada skoring 5 (15%), skor 4 (85%)

- Bila kita berbuat salah kita mengharap orang lain memaafkan kita, pilihan jawaban pada skoring 5 (90%), skor 4 (10%)
- Memaafkan (diri dengan orang lain) diperlukan dalam suatu organisasi, pilihan jawaban pada skoring 5 (95%), skor 4 (5%)
- Perilaku jujur diperlukan dalam pelayanan kesehatan, pilihan jawaban pada skoring 5 (95%), skor 4 (5%)
- Kejujuran akan menciptakan pelanggan-pelanggan setia karena ia tidak pernah merasa dikecewakan, pilihan jawaban pada skoring 5 (90%), skor 4 (10%)
- Mementingkan orang lain harga diri karyawan menjadi penting karena menemukan makna hidup dalam pekerjaannya, pilihan jawaban pada skoring 5 (20%), skor 4 (80%)
- Menjadi teladan bagi orang lain berarti mengajak kepada idealisme yang sama, pilihan jawaban pada skoring 5 (5 %), skor 4 (95%)
- Menjadi teladan berarti mengajak orang lain untuk menjadi model nilai-nilai organisasi yang telah disepakati, pilihan jawaban pada skoring 5 (5%), skor 4 (95%)
- Pertanyaan tentang tindakan seseorang selaras dengan nilai-nilai organisasi, pilihan jawaban pada skoring 5 (5%), skor 4 (95%)
- Setiap orang harus mengutamakan keselarasan dan kebersamaan, pilihan jawaban pada skoring 5 (100%)
- Pertanyaan tentang keselarasan dan kebersamaan tidak mencari kesempurnaan, tetapi landasan bersama, pilihan jawaban pada skoring 5 (15%), skor 4 (85%)

Pertanyaan-pertanyaan tentang makna hidup diatas, secara ringkas menurut pandangan Maxwel (2004) yang mengatakan Makna hidup dapat ditemukan dengan memberi, melayani, mengasihi, menolong, mendorong terhadap orang lain dimana hal tersebut akan menyebabkan seseorang memiliki hidup yang

berguna. Menurut Frankl (Debats, 1993) hanya ada satu di dalam setiap situasi. Individu akan dipandu oleh suara hati secara intuisi untuk menemukan makna hidup sebenarnya. Keadaan mendesak secara kuat mempengaruhi dalam mencapai makna hidup, sebagian besar bergantung pada sikap individu terhadap keadaan mereka, jika individu tidak mengejar makna hidupnya dia mengalami *Vacuum existensial* atau tidak kebermaknaan hidup. Hal ini sering diiringi dengan perasaan kebosanan, ketidakpedulian, perasaan tidak bermakna, kehampaan, kurangnya orientasi bertujuan, sikap apatis, serta ketidakpuasan terhadap hidup. Secara general ketidakpuasan karyawan sekitar 47,2 % di RSUD Haji Makassar.

Merujuk data yang dilansir “American Society For Training and Development (2007)”, ada sekitar 54 % karyawan seperti robot karena mengacu model “Get the Job done” atau kerja sekedar menerima upah. Ciri karyawan seperti ini senang pada saat gajian, menghindari masalah ketimbang menyelesaikannya, bekerja bukan dari hati ikhlas, sekitar 17 % model “Get the Job done” membenci pekerjaannya dan tidak bersemangat padahal semangat merupakan masalah paling penting di tempat kerja, bahkan soal strategi dan taktik.

Rendahnya semangat dan produktivitas kerja, itu masalah paradigma, bukan masalah perilaku model “Kerja monoton” yang menderita karena gagal memaknai dan menemukan indahnya pekerjaan.

“Jika hati ikhlas, kita bisa berfikir lebih jernih, mampu menjalani hidup dengan lebih efektif dan produktif untuk mencapai tujuan”. Bahkan hubungan dengan siapapun akan terjalin semakin menyenangkan (Sentanu, Erbe, 2007)

Batista dan Almond (Debats, 1993) mentimpulkan dan menyusun teori Frankl dan Maslow ke dalam suatu pendekatan filosofis dan merumuskan secara operasional makna hidup sebagai *positive liferegard*. Pendekatan itu berangkat dari pemahaman akan hakikat makna hidup, dimana pertanyaan dasarnya

apakah makna hidup itu merefleksikan suatu makna hidup yang absolute yang berkembang dari komitmen dan usaha pemenuhan secara intrinsik berasal dari sesuatu hal, misalnya berasal dari Tuhan (pandangan religius), alam (pandangan naturalism), kebebasan dan tanggung jawab individu (pendekatan ekstensial), kapasitas menjadi manusia seutuhnya (pendekatan seutuhnya), atau yang lebih spesifik makna hidup berasal dari kemampuan self transendence manusia (pendekatan frankl), atau berasal dari Growth needs dalam diri manusia (pendekatan maslow), Batista dan Almond juga mengungkapkan pendekatan lain untuk lebih mengerti akan makna hidup yaitu pendekatan relativistik. Pada pendekatan ini dua pertanyaan dasar dikemukakan untuk mendapat pemahaman tentang makna hidup. Pertama apakah gambaran pengalaman individual yang memandang kehidupannya bermakna kedua apa sajakah kondisi-kondisi dimana individu akan mengalami hidupnya sebagai sesuatu yang bermakna.

Penelitian Anggriany (2006) menunjukkan bahwa dengan memiliki hidup yang bermakna, maka individu akan memiliki motif berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki hidup yang bermakna, maka seseorang akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan melakukan pengembangan potensi diri sehingga ia akan bekerja dengan produktif.

Hubungan antara kebermaknaan hidup dengan perilaku produktif pada guru SLB dari penelitian Enny Herawati dan kawan, menunjukkan hasil kebermaknaan hidup berada dalam kategori tinggi yaitu 66 subyek atau 98.51% dari jumlah 67 subjek penelitian. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kualitas penghayatan guru SLB mengenai keberhasilannya dalam pemenuhan tujuan hidup dengan mengaktualisasikan potensi-potensi yang dimilikinya dengan harapan agar apa yang dilakukannya dapat berarti bagi dirinya maupun orang lain dimana hal tersebut dilakukan dalam rangka memberi

makna hidup adalah tinggi. Sedangkan pada perilaku produktif berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 32 orang atau 47,46 % dari 67 subjek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja guru SLB yang memandang pentingnya pencapaian tujuan dengan memanfaatkan secara maksimal dan hemat sumber daya manusia, sarana prasarana dan daya yang dimiliki oleh organisasi adalah sangat tinggi. Adanya hubungan antara kebermaknaan hidup dengan perilaku produktif ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,607 dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini berarti semakin tinggi kebermaknaan hidup maka makin tinggi pula perilaku produktif yang dimiliki guru SLB. Aksioma ini tidak berlaku untuk penelitian hubungan makna hidup dan produktivitas petugas KIA di RSUD Haji Makassar, perbedaan ini disebabkan objek sasaran pengabdian yang berbeda. Petugas KIA di RSUD Haji Makassar memiliki sasaran objek yang tidak tetap sepanjang tahun, sedangkan guru SLB memiliki sasaran objek yang relatif konstan. Hal tersebut dibuktikan dengan rumus koefisien korelasi untuk prediksi terhadap produktivitas kinerja $r_{xy} = 0.438$ (Korelasi Altruist terhadap produktivitas) dan $r_{xy} = 0,028$ untuk hubungan yang sangat lemah antara Makna hidup dan Produktivitas kinerja, artinya produktivitas kinerja pada pelayanan kesehatan mengalami pola kurva non linear, sedangkan pada guru SLB mengalami grafik pola garis linier.

Makna hidup dapat bersinergi dengan altruist melalui suatu komitmen. Altruist yang berkomitmen dengan makna hidup diperoleh dari “inner altruist” yang disebabkan karena norma-norma yang dianutnya, apakah norma kultur, agama, adat istiadat. Komitmen akan memperkuat makna hidup, dan makna hidup merupakan proses penemuan suatu hakikat yang sangat berarti bagi individu. Pencarian makna hidup pada setiap orang berbeda merupakan alasan yang mendasar dari tiap individu. Makna hidup dapat dicapai dari nilai kreatif, nilai penghayatan, nilai beberapa pilihan dan nilai bersikap. Nilai kreatif

mengilhami individu untuk menghasilkan, menciptakan dan mencapai sukses dalam suatu pekerjaan. Nilai penghayatan ditemukan ketika secara kreatif memutuskan pilihan yang dapat memberikan hidup. Nilai bersikap akan membawa seseorang kepada pilihan bersikap terhadap kondisi negatif yang tidak dapat dihindari seperti ketidakadilan (Debats, 1993).

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja melalui makna hidup dari altruist yakni peran supervisor ke unit-unit pelayanan, dalam penelitian Adam (2014) di RSUD Haji Makassar ia menyimpulkan bahwa aktivitas supervisi tidak berkorelasi dengan peningkatan produktivitas. Satu-satunya variabel yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja adalah imbalan jasa. Hal ini mengungkapkan kerja ikhlas belum menjadi budaya organisasi. Seperti apa yang diharapkan The Ten Golden Habits, dan motto “Madani”, ikhlas mengawali baktiku. Mengapa jiwa Altruist dan makna hidup belum membudaya padahal kegiatan bimbingan spiritual secara kontinue dilaksanakan selama seminggu di RSUD Haji Makassar.

Menurut Abdurrahman Assegaf puang Makka (2014), bahwa ikhlas itu adalah suatu proses. Karena ia proses maka outputnya tidak akan sama dari waktu ke waktu. Statemen tersebut mendukung prediksi pola kurva non linier. Apalagi ikhlas itu suatu proses immaterial yang outputnya adalah vibrasi Quantum ikhlas yang secara material keikhlasan itu ditunjukkan dengan nilai kadar hormon kortison dibawah nilai keadaan normal atau ditunjukkan dengan Endorphin.

Perilaku produktif itu sendiri sangat dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi kemauan dan karakteristik personal. Hal ini disebabkan karena perilaku produktif terbentuk dari adanya interaksi kemampuan dan kemauan dimana kemauan lebih memiliki peran besar. Hanya 20% pembiasaan yang baik menjadi trigger tujuan dari penelitian ini. Kemauan seseorang dalam

berperilaku produktif dapat dilihat dari sikap positif terhadap pekerjaan dan produktivitas (Adam, 2014).

Sikap positif terhadap pekerjaan akan tercipta jika seseorang telah menemukan kebermanaan pada hidupnya yang disertai perilaku altruist melalui pekerjaannya. Dengan menjadikan pembiasaan yang baik di tempat kerjanya seseorang akan memprioritaskan cara dan sikap serta hasil kerja yang optimal. Individu tersebut akan tercipta rasa kecintaan pada diri individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Kajian terhadap instrumen produktivitas atas pilihan jawaban yang dipilih 20 responden

- Pertanyaan tentang keadilan dalam pelayanan berkontribusi terhadap produktivitas dijawab oleh responden dengan skoring 5 (1 orang = 5%), skor 4 (19 orang =95%).
- Gaji yang bagus dan variasi aktivitas pekerjaan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dijawab dengan skoring 5 (19 orang = 95 %), skor 4 (1orang = 5% gaji yang bagus dan kepuasan keluarga berkontribusi dengan kepuasan hidup, dijawab dengan skoring 5 (80%), skor 4 (20%).
- Kepuasan hidup berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas dijawab dengan skoring 5 (25%) skor 4 (75%)
- Produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan dijawab dengan skoring 5 (20%), skor 4 (80%)
- Seorang pegawai yang bahagia lebih produktif dijawab dengan skoring 5 (95%), skro 4 (5 %)
- Organisasi yang karyawan berbahagia adalah produktivitas skoring dijawab dengan skoring 5 (15%)
- Pegawai yang tidak puas lebih besar mangkir kerja, dijawab dengan skoring 5 (10%), skor 4 (85%), skor 3 (5%)

- Insentif sebagai solusi mangkir, dijawab dengan skoring 5 (5%), skor 4 (95%)
- Peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan produktivitas, dijawab dengan skoring 5 (25%), skor 4 (75%)
- Karyawan perlu dilibatkan dalam berbagai aktivitas organisasi (perencanaan, pelaksanaan, penilaian kinerja, evaluasi bersama) akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja, dijawab dengan skoring 5 (30%), skor 4 (70%)
- Komitmen pegawai sangatlah menentukan produktivitas organisasi dijawab dengan skoring 5 (30%), skor 4 (70%)
- Perasaan stress berkontribusi negatif terhadap produktivitas kerja dijawab dengan skoring 5 (0%), skor 4 (100%)
- Kepuasan mempengaruhi kinerja lebih tinggi, dijawab dengan skor 5 (15%), skor 4 (85%)
- Produktivitas dan kepuasan terdapat hubungan timbal balik, dijawab dengan skoring 5 (20%), skor 4 (80%)
- Karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dijawab dengan skoring 5 (10%), skor 4 (85%), skor 3 (5%).
- Insentif yang diterima sebanding jerih payah dijawab dengan skoring 5 (10%), skor 4 (90%)
- Bangga terhadap hasil yang dicapai, dengan jawaban skoring 5 (10%), skor 4 (90%)
- Merasa senang bekerja karena sudah dijamin atas kebutuhannya, dijawab dengan skor 5 (0%), skor 4 (100%).
- Pekerjaan yang sangat menantang, dan menggairahkan bagi responden, dijawab dengan skor 5 (5%), skor 4 (95%)

Dari paragraf pertanyaan instrumen untuk skala produktivitas yang maksimal menunjukkan skoring 5 hanya berkisar antara 5 % (1 orang) sampai 30% (6 orang), kecuali pertanyaan mengandung esensi material dipilih skor 5 (95%).

Kesimpulannya: petugas belum berorientasi ibadah dalam bekerja.

Adapun indikator MDG's yang dimulai secara kontinue sejak tahun 2006 dengan angka kematian-kematian bayi (AKB) = 35/1000 kelahiran hidup dan Angka kematian Ibu (AKI) : 307/100.000 kelahiran hidup. Apa artinya? secara statistik AKB 35/1000 artinya terdapat 18 bayi mati tiap jam atau 432 bayi dalam 24 jam. AKI : 307/100.000 artinya terdapat 2 orang ibu mati tiap jam atau 48 ibu mati dalam 24 jam, tantangan MDG's target 2015 turun sampai 15 % aktivitas program ponek dalam menunjang target MDGS terlihat pada 10 kasus terbanyak tetanus neonatorum tahun 2016 (Januari-November).

Kasus asfiksia	= 51
Kasus BBLR	= 137
Kasus BBLSR	= 16
Hiperbilirubinemia	= 5
Hipoglicemia	= 1
Kejang Neonatus	= 2
Respiratory distress of newborn	= 7
Tetanus neonaturum	= 0
Perdarahan tali pusat	= 1
Sepsis	= 4

Dari 10 kasus terbanyak neonatologi, selama 11 bulan ini tidak dilaporkan lagi kasus neonatus. Adapun persalinan normal, 733 persalinan (83,38%), persalinan sectio caeroria = 147 (16,62%).

Persalinan dengan sectio caesaria di atas normal menimbulkan suatu pertanyaan apakah sesuai indikasi, bila tidak sesuai indikasi, berarti The ten Golden habits belum menjadi budaya organisasi.

Jumlah kematian dirunag perinatal adalah 19 orang (lahir di RS 10 orang (52,63%) dan dari rujukan 9 orang (47,37%).

Secara statistik $AKB = 19/885$ kelahiran hidup $= \frac{21}{1000}$ ditahun 2016 belum memenuhi target $AKB = 19/1000$ ditahun 2015

Adapun AKI capaian selama tahun 2016, belum ada = 0%, sedangkan target = 110 per 100.000 kelahiran. Jadi untuk AKI di RSUD Haji telah memenuhi target MDG's 2015.

Kajian standar pelayanan minimal unit obgyn dan perinatal, tentang tenaga bidan yang bersertifikasi APN 12,5%. Artinya 87,5% tenaga bidan belum kompetensi.

Kemampuan menangani BBLB 1500-2500 gram masih 95, 28%. Sedangkan kemampuan menangani BBLB dengan aspixia = 89,36%.

Kematian bayi di RS 19 orang umumnya BBLR dengan penyulit, BBLSR, bahkan ada 1 orang dengan BB= 800 gram.

Berdasarkan pembahasan pada paragraf-paragraf sebelumnya dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian yaitu pengaruh ikhlas petugas KIA terhadap model ISO terintegrasi dalam upaya mewujudkan MDG's, ada korelasi positif pola kurva linier dan non linear dan melahirkan suatu novelty.

Dengan dasar temuan ini konsep ikhlas yang seharusnya menjadi generator sentral tergerus karat-karat material sehingga menutup peran ikhlas secara utuh.

Penurunan AKB tidak semulus dengan AKI yang belum ada kematian sampai laporan ini ditulis sebagaimana target MDG's 2015. Dengan demikian tantangan MDG's memerlukan suatu upaya cerdas dari layanan tingkat dasar dan level yang lebih komprehensif, termasuk peran masyarakat. Upaya yang ada saat ini

- Desa siaga
- Kerja sama bidan dan dukun
- Program berbasis K1
- Berorientasi budaya

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah diuraikan pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara variabel Altruist, makna hidup terhadap produktivitas kinerja petugas KIA secara signifikan
2. Proses pelayanan ikhlas dari penelusuran Questioner responden tergambar dari sikap scoring 5 (hanya 1 orang = 5% dan 6 (30%). Artinya sekitar 70% dari variabel non immaterial yang berkorelasi dengan produktivitas kerja. petugas belum berorientasi ibadah dalam berkerja.
3. The ten golden habits belum menjadi budaya organisasi untuk mendukung terwujudnya target MDG's 2015

V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan ini, untuk lebih meningkatkan produktivitas pembiasaan yang baik harus diaplikasikan secara ikhlas dengan prinsip pembiasaan tersebut merupakan ibadah, yang dilaksanakan berkelanjutan baik untuk keperluan akreditasi atau sebagai model ISO terintegrasi. Dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi para karyawan
Agar meningkatkan Altruistik (sikap rela berkorban) melalui pemahaman makna hidup yaitu, suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri petugas untuk meraih tujuan melanjutkan kehidupan dan menjadi individu yang lebih baik.

2. Bagi pengambil kebijakan

- a. Buat kebijakan 10 pembiasaan yang baik (the ten golden habits) menjadi karakter pelayanan ikhlas di RSUD yang menjadi dasar misi RSUD Haji Makassar dan calon dokter yang menimba ilmu di organisasi RSUD.
- b. The ten golden habits agar diaplikasikan di tiap unit pelayanan RSUD Haji Makassar sehingga muatan spiritualnya dapat terinternalisasi sebagai suatu budaya organisasi yang islami.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- Penelitian yang berkaitan Altruist, makna hidup terhadap produktivitas kinerja, masih perlu kajian produktivitas dengan ukuran hormon endorphen sebagai kriteria ikhlas.
- Perlu penelitian ini dilanjutkan dengan intervensi peran taushiyah selama 3 bulan. Sehingga peneliti selanjutnya hanya melakukan uji perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2009). Undang-Undang No 44 Tentang Rumah Sakit KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA. REPUBLIK INDONESIA, Jakarta
- Afif Faisal. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen Berbasis Spiritual*. Bandung.
- Ahmad, Muhammad. 2009. *Tauhid Ilmu Kalam*. Pustaka Setia. Bandung
- Alexander, J. A., S. Y. D. Lee, et al. (2003). "Governance forms in health systems and health networks." Health Care Management Review **28**(3): 228.
- Allsop, J., K. Jones, et al. (2004). "Health consumer groups in the UK: a new social movement?" Sociology of health & illness **26**(6): 737-756.
- Anechiarico, F. and J. B. Jacobs (1996). *The pursuit of absolute integrity: How corruption control makes government ineffective*, University of Chicago Press.
- Annas, G. J. (1998). "A National Bill of Patients' Rights." The New England Journal of Medicine **338**(10): 695-700.
- Appelbaum, P. S., Lidz, C.W., & Meisel, A, (1987). Informed Consent. New York, Oxford University Press.
- Ashmos, D. P. and R. R. McDaniel Jr (1991). "Physician participation in hospital strategic decision making: the effect of hospital strategy and decision content." Health services research **26**(3): 375.
- Eaves-Leanos, A. and E. J. Dunn (2012). "Open disclosure of adverse events: transparency and safety in health care." Surgical Clinics of North America **92**(1): 163-177.
- Elkin et al. 1988. *Relationship of therapists' adherence to treatment outcome in the Treatment of Depression Collaborative Research Program..* New Mexico.
- Fahmi, Nashir. 2009. *Spiritual Excellence*. Gema Insani. Jakarta

Gaspersz, Vincent. 2012. Three-in-one (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001). Bogor: Vinchristo Publication

Indrayana S, & Goenawan G. *Manajemen Berbasis Nurani (terinspirasi oleh Tao Te Ching sebuah Kebijakan China kuno 600 M)*.

Muhadjir, N., Ed. (1996). Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta, Rake Sarasin

Muhammad Achmah. 2009. *Spiritual Management*. Jurnal MD vol. 11 No. 1

Ong, L. M., et al. (1995). "Doctor-patient communication: a review of the literature." Social Science & Medicine **40**(7): 903-918

Pasiak T. 2012, *Spiritualitas dan Integrasi Spiritualitas dalam Pendidikan Kedokteran, disampaikan pada Seminar Pemantapan Ekspresi Kecerdasan Spiritual melalui Pendekatan Agama dari Filsafat dan Pendidikan*, Komisi Imtak Graha Masyarakat Ilmiah Kedokteran & FMI, Fakultas Kedokteran Unair, 31 Januari 2012

Suardi, Rudi. (2001). Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 Penerapan Untuk Mencapai TQM, Jakarta: PPM

<http://www.ppm-manajemen.ac.id/manajemen-spiritual>, akses pada 22 Januari 2014

<http://www.esq-news.com/spiritual-management>, akses pada 22 Januari 2014

L
A
M
P
I
R
A
N

10 KASUS TERBANYAK NEONATALOGI TAHUN 2016

No	Nama Kasus	Bulan												Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Asfiksia	4	3	3	3	5	10	8	6	2	4	3		51
2	BBLR	12	6	17	17	18	8	8	12	10	11	18		137
	BBLSR	-	2	1	2	1	3	1	2	2	-	2		16
3	Hiperbilirubinemia	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2		5
4	Hipoglikemia	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
5	Kejang neonates	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-		2
6	Respiratory Distress of Newborn	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	1		7
7	Tetanus Neonatoum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
8	Perdarahan tali pusat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-		1
9	Sepsis	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1		4
Persalinan Normal		68	57	65	83	91	69	65	52	71	58	59		738
Persalinan SC		13	-	7	13	14	18	17	18	12	18	17		147
Total		81	57	72	96	105	87	82	70	83	76	76		885
Rujukan		1	2	-	5	1	2	3	4	3	2	5		28

**PENCATATAN DAN PENGOLAHAN DATA KEMATIAN RUANG
PERINATAL TAHUN 2016**

No	Bulan	Jumlah Total	Lahir di Rumah Sakit		Rujukan	
			Jumah	Keterangan	Jumah	Keterangan
1	Januari	1	1	BBLR + Gemeli 1700 gr 1	-	-
2	Februari	3	2	BBLR + Asfiksia 1900 gr 1 BBLSR 1200 gr 1	1	Asfiksia berat + kejang neonatus
3	Maret	1	1	BBLSR 1050 gr 1	-	-
4	April	1	-	-	1	BBLR + Asfiksia Berat 2300 gr 1
5	Mei	1	1	BBLSR 1	-	-
6	Juni	2	-	-	2	BBLSR 850 gr + gemeli
7	Juli	3	-	-	3	BBLR 2150 1+ 1700 gr 1 + BBLSR 1 1050 gr
8	Agustus	2	2	BBLR 1950 gr	-	-
9	September	1	-	-	1	BBLSR 800 gr
10	Oktober	1	-	-	1	Sepsis + Perdarahan tali pusat
11	November	3	2	1300 BBLSR 2300 BBLR	1	1450 BBLSR
12	Desember					
Jumlah		19	9		10	